

El camino para recuperar la dotación de Carabineros

Catalina Droppelmann

Ulda Omar Figueroa

Centro UC Justicia y Sociedad UC

La crisis de dotación de Carabineros de Chile ha dejado de ser una proyección y se ha instalado como un problema que urge abordar. Se ha estimado que la institución pierde cerca de mil funcionarios al año, acumulando 3.400 efectivos menos desde 2019 y proyectándose una reducción de 10 mil policías para 2030. Posiblemente, esto ya esté comenzando a afectar los tiempos de respuesta a los requerimientos de seguridad de la ciudadanía.

Esta “fuga” de personal se produce en dos momentos.

Por un lado, la capacidad de reclutar nuevos Carabineros ha caído estrepitosamente: se ha informado que las postulaciones disminuyeron un 52% entre 2020 y 2024 en comparación con el quinquenio anterior. Este fenómeno se explica no solo por baja en la confianza que Carabineros de Chile padeció por diversos eventos ocurridos entre 2016 a 2020, sino también por cambios en la sociedad chilena: la tradicional estructura jerárquica de Carabineros comienza a ser cada vez menos compatible con las expectativas de las nuevas generaciones de reclutas, que valoran la flexibilidad, el desarrollo profesional y la vida personal por sobre un régimen diseñado bajo otro marco cultural.

Por otro lado, la capacidad de retener al personal policial también se ha visto afectado producto del deterioro de la salud mental de los carabineros. Como ha sido reportado por la misma institución, casi un 20% de la dotación se encuentra fuera de sus labores por licencia médica, y de ellas, el 80% responde a problemas psicológicos. La evidencia comparada es categórica al mostrar como el estrés organizacional en las instituciones policiales, generado por liderazgos ineficaces, burocracia excesiva y falta de recursos, es el predictor más fuerte del agotamiento y de la decisión de abandonar la carrera policial, superando incluso a razones como el estrés traumático de los procedimientos en las calles.

Para revertir esta tendencia en Chile puede aprenderse de la experiencia extranjera. En países como Australia o Dinamarca se impulsaron estrategias para convocar postulantes apelando a un perfil que muestra a los policías en su rol de servicio a la comunidad y como gestores de conflictos, lo que ha permitido no solo mejorar la capacidad de reclutar sino también incrementar la capacidad para hacer un uso más racional de la fuerza en los procedimientos policiales. Por otra parte, estrategias de bienestar para los funcionarios policiales implementadas en Australia o Estados Unidos han abordado los problemas de salud mental de los funcionarios policiales en conjunto con sus familias, impulsando incentivos económicos a los policías que están sometidos a alta carga y riesgo laboral.

Estos cambios han contribuido a favorecer la retención del personal policial y a mejorar la eficiencia operativa de la institución. No se trata de apuestas sino de experiencias probadas en otros cuerpos policiales, necesarios para robustecer a Carabineros de Chile y facilitar su rol en la prevención del delito y el resguardo del Estado de Derecho.